

关于民营企业工资定价的思考

◆李 星

【摘要】维系一个企业发展的最根本因素是员工,而直接的与员工利益相关联的是工资。要处理好企业与员工的关系,就必须严格设定适合企业发展的工资制度。本文从企业内外部原因着手,分别从专业技术人员和普通员工的角度对民营企业工资定价的问题进行了分析,并对其不足之处提出了一些建议。

【关键词】“用工荒” 绩效工资 计件工资

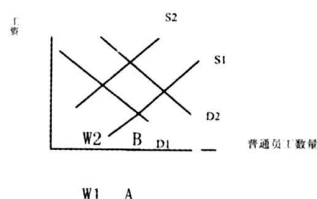
2004年春天,“缺工”这个词开始越来越多地为中小私营企业主所提及。仿佛一夜之间农民工成为劳动力市场上的“紧俏商品”。然而出现“民工荒”的不仅是福建。在珠江三角洲,往年人头攒动的民工潮已慢慢淡去。据统计,珠三角加工制造类企业的工人缺口高达200万人。

“用工荒”的形成原因是多方面的,比如民工本身流动性频繁或者企业环境不尽如人意等等,其中工资制度不合理是一个普遍存在的基本因素。目前晋江企业基本上都采用绩效工资制,绩效工资制是根据员工近期绩效来决定其工资水平,员工基本工资与绩效直接挂钩,并随绩效的变化而上下浮动的一种工资制度。与传统工资制相比,绩效工资制有这些优势:一是有利于员工工资与可量化的业绩挂钩,将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中;二是有利于工资向业绩优秀者倾斜,提高企业效率和节省工资成本。然而任何事物都是相对立而存在的,制度也不例外——目前民营企业普遍实施的工资制度也存在诸多不足之处,在工资定价方面有待改进。

一、企业工资定价现状分析

1 企业外部因素分析

从企业外部来讲,工资取决于劳动力市场的供求关系。目前在“用工荒”这种趋势下,晋江普通员工的供给相对短缺。这种短缺由多方面的原因造成。一是民工所在地的经济迅速发展。由于国家经济政策由东往西移,也为了直接利用当地廉价的劳动力,许多劳动密集型企业在经济落后地区建立生产基地,使得一部分劳动力被当地吸收而分流了沿海地区的外来流动人口。二是农民增收。近年农产品的价格较往年有所提高,在家务农的相对收益增加,与外出打工所需的各种成本相比,在本地务农对民工有了更大的吸引力。三是福利太差。有些企业只关注短期生产成本最小化,没有提供基本的保险和体检等社会福利保障,工作环境恶劣,员工身心健康得不到保证。这些都使普通员工的供给曲线向左移动。此外,沿海地区消费水平高,企业支付的工资只能满足员工的基本生活水平,使得许多“人往高处走”的员工向更高工资追求。这使得普通员工的供给沿供给曲线向下移动。与此同时,随着我国加入WTO以来,国内掀起了对外出口的浪潮,企业的消费市场一下子由国内市场拓展为国际市场,而由于我国经济一直持续高速发展,国内市场也在不断膨胀,产品需求急剧增加,进而增加了对劳动力的引致需求。普通员工的需求曲线向右移动。由下图可看出,供给曲线由 S_1 左移至 S_2 ,需求曲线由 D_1 右移至 D_2 ,从而市场均衡点由A变为B,均衡工资应从 W_1 提高到 W_2 。理性员工的预期工资也相应提高。然而就目前晋江普通员工的工资水平来看,其并没有随着供求变化而得到足够幅度的提升。



其次,在专业技术人员方面也是处于求大于供的状态。随着高等教育的普及,大专以上学历的专业技术人员供给增加。但是由于晋江很大一部分中小企业提供的工资低,工作条件差,对专业技术人员没有足够的吸引力。并且在晋江企业家族式管理这个大背景下,一些技术人员进入到企业

之后对企业的文化理念产生一定的异议,滋生出与企业格格不入的情绪。这其中有一个双方的信息不对称的问题。企业对引进的人才没能掌握其全部的信息,人才对企业同样如此;在某些关乎企业机密的信息上企业绝对不会轻易透露,毕竟市场竞争的激烈使企业随时都有可能面临被淘汰出局的惨烈结局;而人才为了得到一份高薪高机遇的工作也会不自觉地隐瞒自身一些信息。几个循环之后专业技术人员的有效供给减少。另一方面,在企业研发创新以提高劳动生产率的要求下,引进专业技术人员成为当务之急,需求不断增加,从而使许多企业特别是中小型企业专业性强的岗位有一部分存在空缺。有效供给小于需求,专业技术人员的工资率却没有得到大幅度提升。

2 企业内部因素分析

(1)目前,民营企业对普通员工采用简单的直接计件工资制。直接计件工资制是工资率的确定以单位时间的产量为基础,工资直接随产量函数变动的工资制,用公式表示就是:计件工资=计件单价×产品数量。假设某企业的计件单价为0.2元/单位,最低工资保障线为600元/月。

工人产出	≤3000单位	4000单位	5000单位
工资	600元	800元	1000元

从上表可以看出,直接计件工资其实就是以多劳多得、少劳少得为宗旨,直接把产量作为衡量员工工资的标准,以提高工人生产率,避免工人偷懒等道德风险的发生。但在具体实施过程中计件工资存在一些缺陷。

(2)阻碍员工提出生产方法革新。生产方法革新会提高劳动生产率,当生产率提高到一定程度,企业都会有降低计件单价或者限定一个最高工资额的激励。还是以上为例,假设企业把单价降到0.15元/单位,这就使得员工提高生产率的积极性受到打击。或是规定最高工资限额为1400元/月,当员工的产量达到7000单位/月时计件工资就不再具有激励的作用。然而企业作为利润最大化的追求者,必然有降低工资率或限定最高工资额的冲动。理性员工了解企业的冲动,也有不创新的激励。当企业不降工资率的承诺不可信,计件工资的激励作用就不能充分发挥。

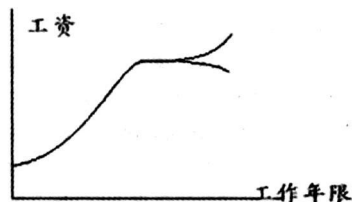
(3)容易出现只注重产量而忽视质量的现象。激励计划通常只关注有利于企业发展的一部分因素,而在员工是理性的假设之下,他们会尽量多做激励制度会付酬的事情。由于计件工资直接和产量联系在一起,员工把工作的重心转移到产品数量上以实现自身收入最大化,而企业的目标是利润最大化,过分追求产量的结果必然是造成产品质量的下滑。而对于企业,产品质量是关键,质量的下降无疑会影响企业的声誉,进而减少利润。此外也会增加员工和管理层之间的冲突。

(4)增加暂时低效率工作者的离职率。计件工资能够淘汰低效率工人,但也增加了暂时的低效率工人的流动性。所谓暂时的低效率工人,是指那些刚接手这个工作或企业稍加培训其生产率就会得到很大提高的潜在的高效率工人。当计件工资较能发挥作用时,一般工人受到激励有效提高了生产率,而暂时的低效率工人却因为暂时的低效率,遭到了盲目淘汰。这就增加了企业员工的流动性,进而增加了企业的招聘、培训等人力资源方面的成本,对企业的长期发展极为不利。

(5)工资额容易受外界因素的制约。直接计件工资以产量为衡量标准,在产品需求浮动大的行业,工资必然随产量的变化而大幅增减。这会造成员工对企业的不满情绪,影响双方的沟通交流,阻碍企业文化的发展。

3 企业根据专业技术人员把自身的科学知识在企业中的运用和开发项目中体现的价值以及企业的效益来确定其工资

在晋江,最常见的绩效工资形式就是把支付一定数量的现金回报与在约定期限内完成某一特定项目联系起来。专业技术人员刚被企业引进时,需要一段磨合期,可能并不能立即很好地体现其能力和价值,工资增长缓慢。如果能够接受企业的经营管理模式及文化理念,在磨合期后专业技术人员便可以运用自身的知识体系以及创新思维为企业的研发服务,工资大幅增加。随着专业技术人员知识体系的过时,对企业效益增长的促进作用逐渐下降,工资趋于平缓,工资高原出现。当企业加以培训使其吸收最新知识,工资将会继续上升。如果没有,工资甚至会有所下降。专业技术人员的工作年限与工资关系的成熟曲线如图:



专业技术人员工资与工作年限的成熟曲线图

然而,目前很多民营企业专业技术人员的知识、才能都没有得到充分的发挥。这其中有管理层和专业技术人员、技术人员和普通员工的沟通问题,但有很大一部分是因为现存的工资制度仍存在缺陷。一个需要专业技术人员共同合作开发项目,便会出现“搭便车”现象,从而使其他员工感到不公平,影响团队合作,最终影响企业整体目标的实现。而一个人完成的项目,由于晋升等原因,容易造成员工之间的过度竞争,影响企业文化的发展。

二、关于改善劳动力供求的几点建议

1 根据劳动力市场供求状况确定工资的基本水平

企业工资的定价应遵循市场规律,围绕市场工资水平上下浮动。根据实际,企业需要提高工资水平以满足供求状况以及员工的预期工资。

2 中短期内可以从直接计件工资过渡到多重计件工资

多重计件工资是梅克里提出的,与直接计件工资相比,更能激励员工的行为。多重计件工资是根据产量的多少制定不同的计件单价的计件工资制度。例如,当员工产量为 3000—4000 单位,计件单价为 0.3 元/单位;当产量为 4000—5000 单位,计件单价为 0.4 元/单位。依次类推。这样可以对员工工作较为持久的激励。

3 长期中把个人绩效同团队绩效结合起来

团队绩效是员工工资与组织、团队整体效益挂钩的工资制度,有利于员工之间的合作,增强企业的向心力和凝聚力。个人绩效与团队绩效的结合,既可以避免员工只关注个人而忽略团体,在保证质量的前提下提高产量,又可以避免“搭便车”问题,可谓一举两得。但在具体设计时要注意确保工资制度不过于复杂化,否则在实施过程当中会有很大的困难。

4 不断完善企业的文化理念和管理模式

要对员工作出可信的承诺,并且给每个员工提供培训的机会,加强企业与员工之间的沟通,以促进双方的信息交流,减少企业员工的流动性,以减少管理成本以及人力资源成本。

参考文献:

- [1] 乔治·T·米尔科维奇,杰里·M·纽曼.薪酬管理.中国人民大学出版社,2002
- [2] 平狄克.鲁宾费尔德.微观经济学.中国人民大学出版社,2004
- [3] 曾湘泉.劳动经济学.复旦大学出版社,2003
- [4] 张岩松,李健.经济管理出版社,2005
- [5] 童章成,赵勇.绩效工资制的理论基础与设计.

(作者为厦门大学经济学院财政系 05 级本科生)

(上接第 75 页) 财务监管,严格规范医疗服务行为和收费行为。严格执行医药分开核算、分别管理的制度。建立健全责任事故依法追究机制,加强管理,诚信经营,向管理要效益,在竞争中求发展。医院要通过改革,规范岗位责任制,规范管理制度,规范收费制度,规范各项技术操作规程,规范行医行为,提倡高尚的医德医风,用科学管理塑造医院的崭新面貌,从而增加对校内外患者的吸引力。

5 财务管理

首先,针对目前大学生公费医疗紧张的情况,高校医院的财务应该合理筹划。一是要保障高校教职工的基本医疗,同时又要将这种保障水平控制在政府和单位可以承受的范围;二是医疗保险实行社会统筹与个人账户相结合模式,单位与职工共同缴费,将大学生医疗也纳入社会保障范畴,提高大学生的医疗保障水平。三是减少医疗资源浪费,加强对医疗机构的管理和监督。与定点医院提供的医疗服务项目、收费标准、费用支付方式、服务质量等方面进行协商,签订协议,明确双方的权利和义务,防止重复无效用药、大处方的现象。

其次,减少浪费,增收节支。高校医院的职工要以崭新的主人翁姿态细心管理和经营校医院。高校医院的资产及卫生责任区划片包干,具体到人,制定资产损坏赔偿制度,节约一滴水、一度电。加强内部管理,以预防保健为中心,防治结合,对重大疾病做到早发现、早治疗,以降低因预防不及时所导致重大疾病发生后的巨额医药费支出。

最后,严格医疗费报销审批制度。教职工所患疾病校内医院可以治愈的,应先在校内就诊,校内医院无法治愈的疑难杂症,经校医签发转诊单后,到校外就医的费用按规定报销;未经校医允许,患者自行转院治疗的不

给报销。在报销过程中,相关人员要严格把关。

高校医院的财务管理形式逐渐由单一的会计核算形式向多元化的会计管理及成本核算形式发展。因此,以财务管理为突破口,加强财务核算和控制,规范医疗资源和医疗费用,抑制浪费。通过上述管理的加强,也必然更好地发挥高校医院的职能。

三、小结

高校医疗机构是为高校社区师生员工服务的卫生机构,其最终目的是稳定教学秩序、保障教学科研工作的正常进行,全面推进素质教育。高校医院的职能主要体现在《学校卫生工作条例》和《高校医疗保健机构规程》两个文件中。要实现高校卫生机构的职能,必须加强对高校医院的管理。特别是扩招后学生人数增加,医疗成本增加,削弱了原有高校学生公费医疗政策的保障功能,因而对高校医院的管理变得尤为重要。本文论述了目前高校医疗管理的现状,指出了存在的问题,提出了改革的对策,对今后高校医疗管理的发展大有裨益。

参考文献:

- [1] 李林静.新世纪的学校卫生[J].中国学校卫生,2000(6).
- [2] 唐冰心,史黎青.高校医疗保健机构改革中的准确功能定位[J].中国学校卫生,2003(6).
- [3] 王兰波.高校卫生机构职能再论[J].中南民族大学学报:社会科学版,2004.
- [4] 熊敏鹏.关于高等院校社会保险制度改革的探讨[J].中国电力教育,2004(2).

(作者单位:西北政法大学)